

---

## L'extension du travail dominical dans le commerce

Vers une redéfinition sous tensions de la qualification des emplois

*The Growth of Sunday Working in the Retail Sector. A Key Issue That Redefines Employees' Qualification*

Pauline Grimaud

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/8707>

DOI : 10.4000/travailemloi.8707

ISSN : 1775-416X

### Éditeur

DARES - Ministère du Travail

### Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2018

Pagination : 141-164

ISSN : 0224-4365

### Référence électronique

Pauline Grimaud, « L'extension du travail dominical dans le commerce », *Travail et Emploi* [En ligne], 155-156 | Juillet-décembre 2018, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 11 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/8707> ; DOI : 10.4000/travailemloi.8707

---

© La documentation française

# L'extension du travail dominical dans le commerce

## Vers une redéfinition sous tensions de la qualification des emplois

*Pauline Grimaud\**

S'appuyant sur les nombreuses négociations autour du travail dominical dans le secteur du commerce, cet article a pour objectif d'observer comment les logiques de qualification des salariés s'y renouvellent. La qualification est le produit d'un rapport de forces qui s'actualise constamment au cours des conflits et des négociations au sein des entreprises. Or le travail dominical est une exigence grandissante de la part des employeurs dans le commerce : il devient un enjeu de négociations et de luttes dans un secteur où la qualification des emplois est rarement reconnue. Les accords conclus en 2016 dans les entreprises sur le travail dominical instaurent non seulement un statut d'emploi d'appoint pour les travailleurs du week-end mais participent aussi à la redéfinition de la qualification de l'ensemble des employés du commerce. En reposant sur une individualisation accrue des pratiques temporelles et de la rémunération, le recours croissant au travail dominical fragilise le collectif de travail et renforce les inégalités entre les salariés.

**L**e travail non qualifié est très souvent appréhendé comme le simple négatif du travail qualifié et défini avant tout par l'absence de qualités socialement reconnues. La faiblesse de cette définition invite à réinterroger le débat historiquement fondateur de la notion de qualification entre, d'une part, une vision substantialiste qui cherche à voir dans le contenu du travail un niveau de qualification présent dans les pratiques (FRIEDMANN, 1950 ; FREYSSENET, 1978) et, d'autre part, une vision relativiste qui inscrit la qualification avant tout comme le produit d'un rapport de forces, de conflits et de négociations. Dans cette seconde conception, la qualification est surtout un équivalent stabilisé entre la valeur d'échange et la valeur d'usage de la force de travail (NAVILLE 1956 ; ROLLE, TRIPIER, 1978). La mise à distance de la vision substantialiste de la qualification y est d'autant plus importante qu'il est inimaginable qu'un travail

---

\* Centre de sociologie des organisations (CSO), Sciences Po, CNRS ; pauline.grimaud@sciencespo.fr.

sans aucune qualité soit mobilisé dans les entreprises. Dans ce cas, on considère qu'il s'agit plutôt d'un travail dont les qualités mises en jeu sont soit rendues invisibles, soit trop répandues sur le marché du travail pour être reconnues en tant que telles. C'est la raison pour laquelle José ROSE (2004) propose plutôt d'étudier le travail « peu » qualifié et que nous chercherons dans cet article à comprendre comment *se construisent* des emplois dits non qualifiés.

Cet article propose d'analyser comment les négociations autour du travail dominical conduisent à une redéfinition de la qualification des employés dans le commerce. Dans les entreprises, la qualification de l'emploi est en effet déterminée par les directions des établissements en fonction des rapports de forces avec les représentants du personnel et les salariés, et se traduit par le statut et le classement de ces derniers dans une grille de salaires<sup>1</sup>. Or, en posant la question de la disponibilité temporelle des salariés<sup>2</sup>, les nombreuses négociations et conflits auxquels le travail dominical a donné lieu ces dernières années renouvellent les logiques de classification des salariés dans un secteur où une grande proportion des emplois d'exécution sont considérés comme non qualifiés.

Tandis que le modèle de la qualification reposant sur l'équivalence « titre + ancienneté = poste = salaire » (LICHTENBERGER, PARADEISE, 2001) était progressivement mis en cause à partir des années 1980 au profit du modèle de la compétence évaluant en situation les performances individuelles des salariés (ZARIFIAN, 2001), la norme fordiste de l'emploi à temps plein et aux horaires stables s'effritait (FREYSSINET, 1997 ; THOEMMES, 2000) et le temps de travail devenait « le Cheval de Troie de la flexibilité dans l'entreprise » (RAY, 2015, p. 136).

Au-delà de cette concomitance qui invite à chercher à comprendre comment ces deux processus se sont combinés, deux constats supplémentaires justifient le choix d'examiner la construction de la qualification à partir de l'organisation temporelle des emplois.

Tout d'abord, les emplois non qualifiés exigent une importante disponibilité temporelle de la part des salariés. Journées et semaines de travail fragmentées, emplois à temps partiel, horaires atypiques fréquents, etc. ; de nombreux travaux montrent que les salariés non qualifiés, en particulier dans certains secteurs des services comme l'hôtellerie, le nettoyage ou le commerce, connaissent des conditions temporelles de travail spécifiques (DEVETTER 2002a ; LESNARD, DE SAINT POL, 2009 ; SAUTORY, ZILLONIZ, 2015 ; BOULIN, LESNARD 2016) qui sont bien peu souvent reconnues matériellement ou symboliquement (BOUFFARTIGUE, BOUTEILLER, 2002 ; DEVETTER, 2002b). Dans leur

---

1. Cette contribution se centre ainsi sur ce pôle de la qualification de l'emploi, souvent analytiquement distinguée de la qualification de l'activité qui correspond aux qualités requises par le poste de travail, et de la qualification des individus qui représente l'ensemble des connaissances professionnelles d'un individu et habituellement résumée par le niveau de diplôme (ROSE, 2004).

2. Définie par François-Xavier DEVETTER (2001), la disponibilité temporelle renvoie aux différentes facettes de l'engagement temporel des salariés vis-à-vis de leur employeur et comprend la durée du travail, mais aussi la manière dont les horaires se répartissent dans la journée et leur prévisibilité.

étude sur les conditions de travail des salariés non qualifiés, Nicole GADREY, Florence JANY-CATRICE et Martine PERNOD-LEMATRE (2004) soulignent que si le travail des ouvriers non qualifiés de l'industrie est caractérisé par des conditions d'emploi éprouvantes physiquement, la monotonie des tâches et le contrôle strict de la hiérarchie, celui des employés non qualifiés est surtout morcelé, avec des interruptions entre deux périodes travaillées au sein de la même journée, si bien que « la disponibilité temporelle apparaît comme le principal facteur intervenant dans le recrutement pour les salariés classés au bas de l'échelle et rémunérés au Smic<sup>3</sup> » (p. 195). L'occupation d'emplois non qualifiés implique donc des dispositions temporelles spécifiques pour les employés.

Par ailleurs, la relation inverse a également été soulignée : en effet, certaines formes temporelles d'emploi se traduisent par une déqualification des postes. À partir de trois monographies de grandes surfaces, Margaret MARUANI et Chantal NICOLE (1988) montrent par exemple qu'un même emploi, à niveau de formation identique pour celui ou celle qui l'exerce, implique des niveaux de qualifications différents selon qu'il est occupé à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée dans une entreprise. En particulier, les femmes sont massivement assignées sur les emplois à temps partiel. Ceux-ci sont sous-rémunérés, non seulement en raison d'un nombre d'heures travaillées plus faible mais aussi en raison de la déqualification statutaire dont ils font l'objet. Ainsi, les modalités d'accès à l'emploi, en particulier lorsque la durée du travail est en jeu, participent aussi à la structuration des règles qui fixent la nomenclature des qualifications (MARUANI, 1989). Certains chercheurs interprètent même l'augmentation du nombre d'emplois non qualifiés comme la conséquence de l'augmentation du temps partiel (GAFSI *et al.*, 2004).

Nous proposons ici de poursuivre la réflexion de M. MARUANI (1989) sur la qualification des emplois à partir d'un autre volet de la disponibilité temporelle, à savoir l'extension des horaires de travail et, notamment, le développement du travail dominical. Le secteur du commerce est particulièrement pertinent pour cette question puisqu'il concentre une part importante d'emplois réputés non qualifiés et qu'il connaît ces dernières années une forte croissance du travail le dimanche. En particulier, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron » a permis aux entreprises du commerce dans certaines zones géographiques considérées comme touristiques ou stratégiques, d'ouvrir potentiellement tous les dimanches et tous les soirs jusqu'à minuit à condition de signer un accord (d'entreprise, de branche ou territorial) entre les syndicats et les représentants de la direction. De nombreuses entreprises vont se saisir de ces nouvelles modalités législatives pour étendre les ouvertures dominicales. Notre objectif est d'analyser comment ces négociations et les accords qui en résultent ont eu un impact sur la qualification de l'ensemble des employés du commerce (encadré 1). Autrement dit, comment l'extension des horaires de travail a-t-elle participé à la construction d'emplois non qualifiés dans le commerce ?

---

3. Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ENCADRÉ 1

**Sources et données mobilisées**

Nous nous appuyons en premier lieu sur une analyse quantitative et qualitative des accords d'entreprise en exploitant la base *Accords* de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Cette base réunit l'ensemble des textes établis depuis 2007 dans les entreprises et déposés auprès des unités territoriales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ce matériau donne à voir non pas les négociations en train de se faire mais le produit de celles-ci. Si les négociations qui n'ont abouti à aucun texte signé échappent à notre étude, notre corpus comprend cependant non seulement les accords proprement dits, mais aussi les avenants, adhésions aux accords en vigueur, dénonciations ou procès-verbaux de désaccords qui attestent par exemple que les négociations annuelles obligatoires ont bien eu lieu.

Dans cette base, nous avons tout d'abord étudié en détail 55 accords d'entreprise signés, à Paris, au premier semestre de 2016<sup>1</sup>, première année d'application de la loi Macron, ce qui nous a permis de comprendre quel type d'emploi a été proposé dans le commerce quand le travail dominical a été généralisé.

Nous avons également suivi l'ensemble des textes signés par les représentants des salariés et de la direction entre 2007 et 2016 de quatre grandes enseignes pour lesquelles l'extension des horaires atypiques a été un enjeu de négociations et de conflits avant même la loi Macron : nous avons ainsi observé comment les enjeux de classifications, de salaires et d'horaires se combinent. Pour compléter ces données, nous avons réalisé, en 2015 et 2016, 45 entretiens avec des salariés, des syndicalistes et des représentants d'employeurs, dont la plupart (40) travaillent ou ont été partie prenante des conflits ou négociations dans ces quatre entreprises.

Enfin, nous avons examiné les conventions collectives de branche qui ont été les plus concernées par les ouvertures dominicales en 2016 en les comparant à certaines branches de l'industrie afin de mesurer les spécificités des grilles de salaires et de classifications dans le commerce.

---

1. Ils représentent 42,6 % de l'ensemble des accords signés dans le commerce sur le travail dominical en 2016 dans toute la France (129 accords). Nous avons choisi l'ensemble des accords signés à Paris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2016.

Le travail dominical est une exigence grandissante de la part des employeurs dans le commerce : il devient un enjeu de négociations et de luttes dans ce secteur où la qualification des emplois est rarement reconnue. Les accords conclus dans les entreprises sur ces nouveaux horaires instaurent non seulement un statut d'emploi d'appoint pour les travailleurs du week-end mais participent à la redéfinition de la qualification de l'ensemble des employés du commerce. En reposant sur une individualisation accrue du temps de travail et de la rémunération, le recours croissant au travail dominical fragilise le collectif de travail et renforce les inégalités entre les salariés.

## La construction de la non-qualification et de la disponibilité temporelle dans le commerce

Historiquement, le modèle de la qualification s'est formé dans l'industrie alors que dans le secteur des services, la réflexion sur la qualification des emplois n'a pas eu lieu. Les grilles salariales dans les branches du commerce indiquent que cette différence persiste encore aujourd'hui : la reconnaissance matérielle de la qualification des employés du commerce est largement inférieure à celle que connaît l'ouvrier qualifié. Le critère hiérarchique, c'est-à-dire être encadrant ou employé, apparaît comme bien plus déterminant pour la différenciation salariale que celui de la qualification. C'est donc dans ce contexte de faible reconnaissance de qualification des emplois que l'extension du travail dominical est devenue un enjeu durable des conflits et des négociations dans le commerce.

### L'absence de reconnaissance de la qualification des employés

Rapport social stabilisé associant un poste de travail, d'une part, à un niveau de formation et d'expérience acquise par les travailleurs et, d'autre part, à un type d'emploi et à un niveau de rémunération, la qualification est le produit de configurations nationales distinctes selon les formations professionnelles proposées et le type de relations professionnelles dominantes (MAURICE *et al.*, 1982). Au sein même de chaque pays, elle obéit aussi aux logiques de branches ; en France, l'industrie a servi de modèle de référence puisque les grilles de classifications ont été élaborées à partir de ce qui y était observé (ALALUF, 1986). La frontière entre ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés est avant tout une distinction inscrite dans la division du travail et les modes de rémunération des branches industrielles. Elle est moins marquée dans le secteur des services où les syndicats sont moins forts et les collectifs de travail plus éparés (GADREY *et al.*, 2009).

L'absence de catégories « employés qualifiés » et « employés non qualifiés » au sein de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) est à cet égard significative. Certains chercheurs ont donc proposé leurs propres critères pour définir de manière *ad hoc* la catégorie des employés non qualifiés et tracer, pour les employés, la frontière entre les « non-qualifiés » et les autres. Ainsi, Olivier CHARDON (2002) propose de retenir comme critère l'adéquation entre le contenu des emplois et la formation des salariés dans la profession exercée, ce qui l'amène à distinguer, d'un côté, les employés de libre-service, les caissiers de magasins et les vendeurs en alimentation, considérés comme non qualifiés et, de l'autre, les vendeurs plus spécialisés (articles de luxe, photos et librairie, bricolage, etc.) classés comme qualifiés. Quant à Guillaume BURNOD et Alain CHENU (2001), ils choisissent le salaire et le niveau de formation des salariés pour déterminer la qualification des employés. Si le premier conclut que les deux tiers des employés du commerce sont non qualifiés, les seconds s'accordent pour

ranger l'ensemble des employés de ce secteur parmi les non-qualifiés. Ces analyses confirment donc bien l'intérêt de se centrer sur le commerce pour voir comment se construit la non-qualification. Cependant, pour ce faire, il est nécessaire de s'intéresser à la manière dont les salariés, les syndicats et les employeurs se confrontent pour classer les employés.

## Une faible différenciation salariale entre employés

La construction de la (non-)qualification s'effectue en partie à l'échelle des branches par le biais des négociations des classifications salariales. Les branches ont un poids et une structuration de niveaux variables mais les conventions collectives fournissent néanmoins des indications pertinentes sur la construction de la qualification dans les entreprises qui s'y rattachent (JOBERT, 2000).

Nous avons sélectionné quatre conventions collectives nationales (CCN) qui réglementent les branches fortement concernées par l'extension des horaires dominicaux puisqu'une grande partie des accords de la loi Macron recensés en 2016 à Paris en font partie (61 %) : il s'agit de celles des grands magasins et magasins populaires, des magasins d'habillement à succursales, du commerce de détail dans l'habillement et du commerce de détail non alimentaire. L'étude de ces textes fait émerger quelques traits saillants de différenciations salariales entre employés du commerce (tableau).

Dans ces branches, comme dans l'industrie d'ailleurs, ce sont des grilles à critères classants qui ont été construites pour définir la hiérarchie des postes et les salaires associés. Une liste de compétences jugées nécessaires pour occuper les postes de travail y est présentée : très souvent, l'autonomie, l'initiative, la responsabilité et le niveau de formation sont mentionnés. Dans chacune des quatre grilles étudiées, les trois catégories principales sont les employés, les agents de maîtrise et les cadres ; à chaque fois, celle des employés distingue différentes sous-catégories (au moins

**TABEAU – Variations intra et inter-catégorielles des minima salariaux dans le commerce**

Branches	C1 : écarts de salaire minimal au sein des employés		C2 : écarts entre le salaire minimal des agents de maîtrise et celui des employés les mieux payés	
	euros	% du salaire le plus bas	euros	% du salaire des employés
Grands magasins et magasins populaires	152,3	11	110,0	7
Magasins d'habillement à succursales	100,0	7	90,0	6
Commerce de détail dans l'habillement	213,0	14	112,0	7
Commerce de détail non alimentaire	158,0	11	159,0	10
<b>Moyenne des 4 branches du commerce</b>	<b>155,8</b>	<b>11</b>	<b>117,8</b>	<b>7</b>

*Lecture :* au sein de la branche des grands magasins et magasins populaires, la différence entre le minimum salarial de la catégorie d'employés la mieux payée et celui de la catégorie la moins bien payée est de 152,30 euros, ce qui équivaut à 11 % du salaire minimal des employés les moins bien payés. La différence entre le salaire minimal d'un agent de maîtrise et le salaire minimal de la catégorie d'employés la mieux rémunérée est de 110 euros, soit 7 % du salaire minimal des employés les mieux rémunérés.

*Source :* conventions collectives nationales de ces quatre branches, année 2017.

quatre). Cependant, loin d'être aussi nettes que la distinction entre manœuvre, ouvrier spécialisé et ouvrier qualifié par exemple, les différenciations internes à la catégorie d'employé sont parfois plus ténues. Ainsi, certains métiers comme celui d'« employé-e de vente » et « employé-e de caisse » dans la CCN du commerce de détail non alimentaire sont classés dans différentes catégories selon le degré de spécialisation et de polyvalence. Ces grilles laissent donc de grandes marges d'adaptation et de variation possibles au sein des entreprises.

De plus, ces faibles différenciations dans la description des postes de travail des employés s'accompagnent également de faibles distinctions salariales entre ces mêmes postes. Par exemple, les deux grilles à huit catégories/échelons d'employés sont aussi celles où les différences de salaires sont parfois très réduites – quelques centimes d'euros pour la CCN des grands magasins et magasins populaires, 5 euros pour celle du commerce de détail d'habillement.

Les écarts de salaire entre les catégories d'employés sont variables au sein de ces quatre branches du commerce. Si l'écart est de 100 euros pour les magasins d'habillement à succursales (soit 7 % du salaire minimal des employés les moins bien payés), cet écart est plus du double, à 213 euros, dans le commerce de détail d'habillement (soit 14 % du salaire des employés les moins bien payés). Cependant, malgré ces variations, la comparaison avec certaines branches industrielles permet de relativiser ces différences<sup>4</sup>. Par exemple, les écarts de salaires minimaux entre les ouvriers non qualifiés et les plus qualifiés sont de 622,30 euros dans la métallurgie en région parisienne, de 904 euros dans l'industrie de produits alimentaires élaborés et de 1 308,60 euros dans l'industrie pharmaceutique. Dans ces branches industrielles, les différences de salaires entre un ouvrier qualifié et un ouvrier non qualifié représentent entre 42 et 87 % du salaire minimal des ouvriers non qualifiés.

Une autre manière de prendre la mesure de la hiérarchisation salariale consiste à étudier la variation inter-catégorielle des grilles, c'est-à-dire l'écart entre le salaire minimal de l'agent de maîtrise et celui de la catégorie d'employés la mieux rémunérée. Pour les quatre branches du commerce, cette différence se situe entre 90 et 159 euros, soit entre 6 et 10 % du salaire minimal des employés les mieux payés. Le commerce d'habillement à succursales présente à nouveau l'écart le plus faible tandis que l'écart le plus important se trouve dans le commerce non alimentaire. Par ailleurs, les grilles de minima salariaux dans les quatre branches du commerce indiquent des différences de salaire fortement marquées pour les cadres puisque dans toutes, on trouve des écarts de salaire supérieurs à 400 euros entre le salaire minimal d'un cadre et celui de l'employé le mieux rémunéré. Ces variations représentent entre 27 % et 92 % du salaire minimal de la catégorie la mieux payée des employés.

---

4. Pour prendre la mesure de ces différences, nous avons sélectionné trois branches industrielles : la métallurgie en région parisienne, l'industrie pharmaceutique et l'industrie de produits alimentaires élaborés. Regroupant des secteurs d'activités variés, elles ne sont certes pas représentatives de toute l'industrie mais donnent une indication de la régulation salariale existant dans ce secteur.



Les rapports sont strictement inversés dans certaines branches industrielles. En effet, dans l'industrie pharmaceutique comme dans l'industrie de produits alimentaires élaborés, l'écart des minima salariaux entre ouvriers qualifiés et agents de maîtrise s'élève respectivement à 112 euros et à 74 euros, soit 4 % et 3 % du salaire minimal des ouvriers non qualifiés. Dans la métallurgie de région parisienne, les agents de maîtrise peuvent même être moins bien payés non seulement que les techniciens d'ateliers mais aussi que les ouvriers les plus qualifiés puisque le salaire minimal de ces derniers est de 5 % supérieur à celui des agents de maîtrise. Les exemples des branches industrielles indiquent une situation strictement inverse de celle du commerce : une forte différenciation salariale entre les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés d'une part, et une plus mince différence entre ouvriers qualifiés et agents de maîtrise d'autre part.

Ainsi, les grilles de salaires dans le commerce témoignent surtout d'une variation intra-catégorielle faible au sein des salariés d'exécution mais d'une variation bien plus importante entre les catégories professionnelles et, en particulier, entre les employés d'un côté et les cadres de l'autre. La frontière entre salariés non qualifiés et salariés qualifiés qui apparaît également dans les grilles de rémunérations s'avère donc bien plus fragile au sein des employés du commerce que dans l'industrie. Dans le commerce, les rétributions matérielles et symboliques sont surtout associées à la position hiérarchique plutôt qu'à l'éventuelle qualification des employés.

### **L'extension actuelle du travail dominical : un enjeu de conflits et de négociations**

Représentant 8 % de l'emploi total en France, le secteur du commerce regroupe majoritairement des employés, notamment dans le commerce de détail où cette catégorie pèse 47 % des effectifs en 2015 (BESSIÈRE *et al.*, 2016). Les employés du commerce constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus juvénile et sont très majoritairement des femmes – ces dernières restent d'ailleurs bien plus durablement que les hommes à ce type de postes (CHENU, 2005).

La disponibilité temporelle des employés du commerce se traduit par un recours important au temps partiel<sup>5</sup>, une adaptation régulière au flux de clientèle qui implique une importante imprévisibilité des horaires (CHOQUET, 2012) et, enfin, par un usage fréquent des horaires atypiques, en particulier le week-end. En effet, d'après l'enquête *Conditions de travail* (Dares), 46,9 % des employés du commerce travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche en 2013 (contre 28,3 % pour l'ensemble

---

5. Notons que malgré l'instauration d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les temps partiels (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013), de nombreuses branches du commerce dérogent à cette règle en proposant un seuil conventionnel inférieur. C'est le cas des grands magasins et magasins populaires (21 heures), du commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs (de 7 à 24 heures), du commerce de détail non alimentaire (6 à 24 heures), du commerce de détail de l'horlogerie et de la bijouterie (3 à 24 heures), du commerce succursaliste de la chaussure (21 heures), etc. (DGT, 2017).

des salariés en France) et 80,7 % le samedi (contre moins de la moitié pour l'ensemble des salariés en France).

Les horaires tardifs le soir et le week-end<sup>6</sup> sont une réalité ancienne qui marque les conditions d'emploi des salariés du commerce dès la naissance des grands magasins à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle (BEAU, 2004 ; BECK, 1997). Toutefois, certains types d'horaires atypiques ont crû de manière particulièrement importante ces dernières années. Le travail dominical est notamment de plus en plus fréquent : en 2005, 64,2 % des employés du commerce ne travaillent jamais le dimanche, c'est le cas de seulement 53,1 % en 2013, soit une baisse de 11,1 points en huit ans (ALGAVA, VINCK, 2015). Cette dynamique s'explique par une intense mobilisation de certaines grandes enseignes parisiennes pour ouvrir leurs magasins le dimanche, et s'accompagne d'une multiplication de lois ou de dérogations<sup>7</sup> facilitant ces ouvertures. Initiée à la fin des années 1980, en France comme dans de nombreux pays développés, cette « bataille du dimanche » a eu pour conséquence de modifier les pratiques temporelles de travail sur une période relativement courte tout en suscitant de nombreux conflits dans les entreprises (BOULIN, LESNARD, 2017). La législation (loi Maillé en 2009 et surtout loi Macron en 2015) a conditionné l'extension du travail dominical et en soirée à la signature d'accords entre les syndicats et les représentants de la direction sous réserve de négociations de contreparties en termes de repos ou de salaire (repos compensateur, prime et/ou majorations salariales). Les négociations de branche dans le secteur ayant très peu abouti<sup>8</sup>, c'est principalement au niveau des entreprises que se sont multipliés les accords relatifs à l'extension des horaires de travail. Ainsi, alors que, tous secteurs confondus, le nombre de textes relatifs au travail dominical signés dans les entreprises en France a augmenté de 72,5 % entre 2014 et 2016, la hausse est de 290 % dans le commerce pour la même période.

Auparavant, les accords relatifs au travail le dimanche étaient fort peu nombreux avec moins de 50 textes signés dans toute la France dans le commerce jusqu'en 2014, mais les entreprises se sont saisies des nouvelles dispositions offertes par la loi Macron pour systématiser et formaliser les négociations autour du travail dominical et en soirée. Dans ce contexte, l'extension de la disponibilité temporelle des salariés va être l'occasion de renégocier les statuts d'emploi des salariés.

6. Les évolutions législatives et les accords négociés englobent très souvent ces deux types d'horaires même s'ils ont des implications sociales différenciées pour les salariés (GEORGES *et al.*, 2009). Notre propos se centre ici sur le travail dominical mais nous mentionnons toutefois les cas où il est régulé en même temps que d'autres types d'horaires tels que les heures de travail entre 20 heures et minuit.

7. Pour les seules ouvertures dominicales, on peut noter trois lois successives en faveur de l'accroissement du nombre de dimanches travaillés en 1994, 2009, et 2015 tandis que les dérogations sectorielles se sont aussi multipliées : la jardinerie en 2005, l'ameublement en 2008, le secteur du bricolage en 2013, etc.

8. En 2016, seules deux branches (la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie et la couture parisienne) ont abouti à un accord.

## Les enjeux des accords signés à la suite de la loi Macron

Les accords signés à Paris en 2016 à la suite de la loi Macron indiquent tous que les salariés déjà en poste en semaine seront prioritaires pour travailler le dimanche, en particulier ceux à temps partiel qui voudraient augmenter leur nombre d'heures contractuelles. Cependant, si les horaires d'ouverture restent les mêmes, l'ouverture des commerces potentiellement tous les dimanches comme le proposent les accords Macron dans certaines zones correspond à une augmentation des plages horaires d'environ 16,7 % (passage de six à sept jours) qui peut être difficilement assumée par les seuls salariés présents en semaine, sauf à changer profondément leur rythme et leur durée de travail. Des embauches visant à constituer principalement des équipes à temps partiel dédiées aux week-ends ont donc été lancées.

Ces accords instaurent alors un nouveau statut d'emploi d'appoint pour les travailleurs du week-end. En modifiant les règles de temps de travail et les principes de rémunération dans les enseignes, ils participent également à la redéfinition de la qualification de l'ensemble des employés du commerce.

### La constitution d'emplois d'appoint

En plus de réglementer le régime d'emploi et de contreparties spécifiques au travail dominical (encadré 2 sur le contenu des accords), les accords Macron proposent souvent la création d'équipes d'appoint pour le week-end (41 textes), différentes du reste des salariés.

Inscrit dans la loi Macron, le volontariat des salariés pour le travail le dimanche<sup>9</sup> est très souvent réaffirmé dans les accords (seuls cinq n'y font pas référence), mais, en même temps, les exceptions à cette règle sont très fréquentes. En particulier, la différenciation entre salariés recrutés spécifiquement pour travailler le week-end et les autres a pour but d'exclure les premiers des contraintes liées au volontariat en considérant que leur accord pour travailler le dimanche est confirmé dès leur embauche et la signature de leur contrat de travail mentionnant ce type d'horaire.

La création d'une catégorie de travailleurs du week-end, dont les contrats mentionnent souvent un nombre maximum de jours de travail (deux, trois ou quatre dans la semaine), rappelle les équipes de suppléance industrielle. Cependant, alors que ces dernières bénéficient d'un régime temporel et de contreparties qui sont strictement encadrés par le Code du travail<sup>10</sup>, ce n'est pas le cas des nouvelles équipes du week-end dans le commerce. Par exemple, si les équipes de suppléance dans l'industrie ont la garantie d'avoir une rémunération au moins égale à celle des travailleurs de la semaine,

---

9. Dans ces accords, être « volontaire » pour travailler le dimanche correspond au fait d'avoir formulé par écrit son accord pour être sollicité le dimanche ; cet acte est généralement renouvelable chaque année et très souvent associé à un droit de réversibilité.

10. Code du travail, articles L. 3132-16 à 19 : « La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. »

ENCADRÉ 2

**Le contenu des accords Macron**

Parmi les 55 accords relatifs au travail dominical signés dans le commerce à Paris entre janvier et juillet 2016, tous se réfèrent à la loi Macron. Leur préambule réaffirme à chaque fois le principe du repos dominical tout en proposant des ouvertures potentiellement tous les dimanches en fonction des besoins économiques de l'entreprise. À l'exception de quelques cas (n = 6), ils sont à durée indéterminée. Ils définissent les règles relatives au travail dominical de manière très spécifique par rapport aux textes sur ce sujet dans d'autres secteurs et présentent tous une structure identique (parfois, entre deux accords, seuls les noms des signataires et de l'entreprise changent) :

1. La réaffirmation du principe du repos dominical et sa dérogation motivée par la concurrence et l'évolution des marchés ;
2. Le volontariat pour travailler le dimanche et les exceptions ;
3. Les contreparties salariales et/ou en repos au travail dominical ;
4. Les aménagements spécifiques induits par cet horaire : pour voter les jours de scrutin, pour les transports, la garde d'enfants, la restauration, le droit à la formation et le suivi annuel de cet horaire.

Les contreparties associées au travail dominical sont présentées de manière systématique. Les primes pour le travail du dimanche sont très rares (seulement trois accords en proposent), mais les majorations, souvent autour de 100 % du salaire de base<sup>1</sup>, sont toujours de mise (sauf dans trois textes). Dans de nombreux textes (n = 35), le travail dominical est compensé par un repos à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou suivent le dimanche travaillé. Il est toutefois relativement courant (dans 17 cas) que ce repos compensateur fasse l'objet de conditions : il faut parfois qu'un nombre minimal de dimanches par an ait été travaillé, que le travail dominical soit effectué dans le cadre d'heures supplémentaires ; il arrive aussi que seuls les premiers dimanches travaillés dans l'année ouvrent droit au repos. Enfin, la dernière catégorie de contreparties correspond à la prise en compte des diverses spécificités de ce jour de la semaine pour la participation électorale (30 textes le mentionnent), la garde d'enfants (31 textes) et les transports (14 textes)<sup>2</sup>.

1. Il s'agit du niveau de majoration moyen et médian observé dans ces textes.

2. Il est courant que les coûts liés à la garde d'enfants par une tierce personne soient en partie remboursés sous certaines conditions (âge de l'enfant, montant maximal, etc.) ou que les frais de transport supplémentaires soient également pris en charge.

les équipes d'appoint du commerce n'ont de garantie minimale ni sur leur rémunération ni sur leurs heures de travail.

La suppléance implique un remplacement temporaire et sous-entend que le suppléant est équivalent à celui qu'il remplace. Si cette notion convient pour qualifier les équipes du week-end dans l'industrie, elle ne s'applique pas vraiment pour les emplois

du week-end instaurés par les accords Macron dans la mesure où ceux-ci constituent plutôt des équipes permanentes « d'appoint » qui complètent l'activité des autres salariés sans avoir un statut d'emploi comparable. On retrouve ici le même clivage que M. MARUANI (1989) avait pointé au sujet des formes d'emploi à temps réduit entre, d'un côté, le chômage technique, mesure conçue comme temporaire dans l'industrie, majoritairement masculine et garantissant souvent des contreparties équivalentes aux emplois à temps plein et, de l'autre, le temps partiel, modalité d'emploi permanente dans les services, très largement féminine et s'accompagnant d'un salaire tout aussi partiel.

Tandis que la majorité des textes proposent la formation d'équipes du week-end, seule une minorité (douze) s'engage sur un chiffre d'emplois ainsi créés, ce qui contraste là encore avec les accords dans l'industrie qui, instaurant les équipes de suppléance, mentionnent systématiquement le nombre de postes concernés. Dans le commerce, les douze accords chiffrant de nouveaux emplois ne proposent jamais de créer un nombre de postes qui serait proportionnel à l'augmentation de la plage horaire qu'implique une ouverture tous les dimanches : les entreprises escomptent donc réaliser des gains de productivité par une intensification et/ou une réorganisation du travail.

S'il est rare que les accords mentionnent le nombre d'emplois dédiés au dimanche, le type de contrat de travail est souvent précisé (contrats à durée indéterminée dans dix-huit cas). De plus, les textes fournissent également les critères d'embauche des nouveaux salariés. Or la qualification individuelle des éventuels futurs salariés – niveau et type de diplôme ou expériences professionnelles antérieures – n'est jamais indiquée. Seuls des critères sociodémographiques sont pris en compte pour l'embauche : ainsi, les étudiants (vingt cas) et diverses catégories de salariés défavorisés sur le marché du travail (seniors, personnes souffrant de handicap et jeunes sans diplôme) sont considérés comme prioritaires. Le caractère d'appoint de ces emplois est ici renforcé dès lors qu'il s'agit d'embaucher des jeunes encore scolarisés qui cherchent un travail en complément de leurs études. Les horaires atypiques seraient donc dévolus en priorité à ces salariés atypiques que sont les étudiants, cherchant à combiner leurs études la semaine et le travail le week-end. Les équipes du week-end sont donc bien constituées comme des équipes de permanents (CDI) mais avec un statut d'emploi non qualifié.

## Un sentiment de déqualification

Ce phénomène est perçu par certains salariés interrogés et, lors des entretiens, trois d'entre eux ont utilisé l'expression « petit boulot » pour qualifier les temps partiels du week-end : cette formule, également utilisée dans le langage courant pour désigner un travail temporaire ou le travail d'été des étudiants, concerne ici un emploi certes permanent mais dont les conditions temporelles et le statut le rendent tout aussi atypique.

Le contexte général de l'emploi dans un secteur où la qualification des employés est rarement reconnue explique alors pourquoi certains salariés, principalement parmi

les syndicalistes, interprètent l'extension des horaires de travail comme la marque d'une déqualification supplémentaire. Ainsi, les militants syndicaux investis au sein du Clic-P à Paris, l'intersyndicale qui s'est fait connaître en luttant juridiquement contre les ouvertures illégales, ont largement exprimé ce sentiment lors des entretiens individuels. En effet, ils ont connu ce qu'ils appellent eux-mêmes la « déqualification du métier de vendeur » (Coline<sup>11</sup>, travaillant dans un grand magasin parisien) et portent la mémoire de l'histoire de cette profession : alors qu'auparavant, les vendeurs de nombreux magasins étaient spécialisés sur certains articles et conseillaient la clientèle à partir d'un savoir spécifique, la multi-activité s'est généralisée avec le libre-service, accordant une importance prépondérante aux activités de rayonnage et surtout de caisse (CHENU, 2005 ; CHABAULT, 2010).

Or, certains acteurs que nous avons rencontrés ont connu personnellement cette évolution et en gardent la mémoire. C'est ce que raconte Caroline, embauchée dans l'un des grands magasins parisiens comme étudiante à temps partiel dans les années 1990 avant d'occuper un emploi à temps plein : elle mentionne elle aussi le système désormais révolu de distinction entre la première vendeuse et la deuxième vendeuse dont les rôles qualifiaient différemment les emplois dans les grands magasins.

Les militants syndicaux ont fortement le sentiment que leur travail n'est pas reconnu comme un travail qualifié et considèrent que le nivellement par le bas des rémunérations proches du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ainsi que la faible implantation syndicale sont le produit de cette déqualification. Le recours croissant au travail dominical est parfois décrit comme une menace additionnelle pour la reconnaissance de la qualification de leurs emplois car, au même titre que le développement des emplois à temps partiel, il est la traduction en termes temporels de la dégradation des conditions d'un travail dont les qualités ont été gommées.

### **Les majorations salariales : de nouvelles logiques de la qualification**

L'extension du travail dominical a des conséquences variées non seulement sur les salariés spécifiquement dévolus à cet horaire mais aussi sur l'ensemble des employés du commerce. Tout d'abord, puisqu'ils sont incités à être volontaires pour travailler le dimanche, tous les salariés sont encouragés à étendre leur disponibilité temporelle tandis que leur rythme du travail peut aussi être modifié. C'est ce qu'indiquent deux salariées enquêtées dans l'un des premiers grands magasins à ouvrir tous les dimanches à Paris : les succès commerciaux du dimanche auprès des clients en font le deuxième jour de fréquentation après le samedi, le rythme de travail y est alors très soutenu alors qu'une partie des salariés est moins expérimentée.

---

11. Les prénoms ont été modifiés.

« Quand on travaille le dimanche ? On est lessivé ! Et si on fait samedi et dimanche, on n'a pas arrêté de courir pendant deux jours. Sur la durée, on ne peut pas faire tous les dimanches, si on a un temps plein, après on a plus de vie. »

(Léa, employée de vente, 35 ans, entretien du 2 février 2016)

Le travail dominical questionne ici non seulement l'intensité du travail à certains horaires (ici les deux jours du week-end), mais également le rythme de travail sur l'ensemble de la semaine qui finit par devenir problématique lorsque l'on travaille à temps plein, et met potentiellement à mal l'articulation des temps sociaux.

Surtout, les logiques de rémunération sont bouleversées pour l'ensemble des employés du commerce. En effet, les majorations salariales équivalentes en moyenne à 100 % du salaire de base dans les accords Macron de 2016 modifient fortement la structure et le montant du salaire puisqu'un employé qui travaille deux dimanches par mois bénéficie d'une augmentation d'environ 9-10 % de son salaire et d'une hausse comprise entre 18 et 19 % s'il travaille quatre dimanches dans le mois. Autrement dit, à partir du moment où il travaille deux ou trois dimanches par mois, un employé au plus bas de l'échelle de la grille salariale d'un grand magasin aura une rémunération supérieure à celle des employés les mieux payés sur la grille de salaire mais ne travaillant pas le dimanche<sup>12</sup>.

Ces augmentations sont importantes au regard non seulement des grilles salariales mais aussi des évolutions de salaires permises par les négociations annuelles obligatoires (NAO). Par exemple, dans quatre grandes enseignes parisiennes dont nous avons étudié l'ensemble des accords établis entre 2007 et 2016, les NAO ont toujours conclu à des augmentations générales et/ou individuelles de salaire comprises entre 0 et 2,5 % par an. Ainsi, par leur potentielle régularité et leur ampleur bien supérieure aux rythmes actuels d'augmentation de salaire par les voies traditionnelles (augmentations collectives et individuelles ; évolution de carrière), les majorations salariales associées au travail dominical bouleversent la structure de la rémunération des employés de commerce.

Ce type de valorisations salariales en contrepartie de pratiques temporelles atypiques n'est pas nouveau et concerne aussi très largement le travail de nuit et le travail en heures supplémentaires. Cependant, les majorations associées y sont en général bien inférieures (15-30 % pour le premier et 25-50 % pour le second). De plus, les employeurs ne s'en sont pas massivement saisis comme d'un enjeu de négociations à imposer dans les entreprises. La spécificité des majorations proposées par les accords Macron revient donc bien à transformer une pratique plus ou moins fréquente – les majorations salariales associées à certains horaires – en objet conventionnel usuel, formalisé et négocié entre les syndicats et les représentants des directions.

---

12. En effet, un salarié de catégorie 1, échelon 1, qui travaille le dimanche durant sept heures obtient une majoration brute d'environ 62 euros ; d'après les grilles de rémunérations des quatre branches du commerce étudiées précédemment, il lui faut donc travailler deux à trois dimanches pour voir sa rémunération dépasser le salaire minimal de la catégorie d'employé la plus qualifiée.



Or, le poids grandissant des primes affaiblit la construction de la qualification à partir de la classification des postes de travail dans les conventions collectives (JOBERT, TALLARD, 2001). Dans les années 1980, Pierre DUBOIS (1982) soulignait déjà la relative déconnexion entre les niveaux de salaire et la classification des postes puisque grâce à la prime au rendement, des ouvriers classés dans des catégories basses pouvaient percevoir des salaires plus élevés que ceux occupant des postes en haut de la hiérarchie ouvrière et même que certains agents de maîtrise. Si le recours croissant au travail dominical tel qu'il est négocié dans les accords Macron n'affecte pas la dimension substantielle de la qualification (le contenu du travail), il bouleverse néanmoins la logique historique de construction de la qualification qui reposait sur les classifications des conventions collectives et la division du travail.

Ainsi, dans le secteur du commerce, les accords Macron ont plutôt permis d'augmenter la régularité d'un travail dominical jusque-là principalement occasionnel en échange d'une individualisation accentuée de la rémunération et du statut d'emploi des salariés.

## **La fragilisation du collectif de travail**

L'extension du travail dominical suscite des réactions contrastées chez les employés du commerce en fonction de leur position dans l'entreprise. Surtout, par les dispositions des accords Macron, elle favorise une double logique de différenciation des salariés. Tout d'abord, négociées à l'échelle des entreprises, les règles et contreparties associées au dimanche sont variables d'un établissement à l'autre. Ensuite, au sein même des entreprises, l'organisation temporelle du travail repose sur une segmentation des employés qui encourage leur mise en concurrence.

### **Des attitudes diverses face à l'extension du travail dominical**

Les employés du commerce ont des attitudes contrastées face à l'extension du travail dominical selon leur situation professionnelle et personnelle et la manière dont ils envisagent leur trajectoire professionnelle.

Les jeunes actifs, et tout spécialement ceux qui voient leur emploi comme temporaire et secondaire par rapport à d'autres activités, sont d'autant plus enclins à ne pas accorder une place centrale à leur travail dans leur vie et donc dans leur emploi du temps. Certains salariés considèrent les horaires du week-end comme un moyen de rester en position d'extériorité par rapport à des emplois peu valorisants. Une ancienne étudiante travaillant tous les week-ends dans un point de vente de produits biologiques raconte :



« Moi, je suis très contente de travailler à temps partiel et le week-end. Ça me laisse plein de temps libre pour ma vie, mes projets, et ça, c'est ce que je veux. [...] Je n'ai pas envie d'être comme certains qui pensent qu'au boulot. »

(Danielle, 24 ans, employée de caisse, entretien du 28 septembre 2016)

Envisageant son avenir à court terme en dehors de l'entreprise, elle adopte une attitude de retrait vis-à-vis de l'enseigne et de ses collègues, qu'elle décrit comme « différents » d'elle. Les horaires atypiques offrent la possibilité d'être un salarié atypique qui se définit à partir d'éléments extérieurs à l'entreprise. Si ce profil se retrouve particulièrement chez les étudiants et les parents d'enfants en bas âge, il est également très fréquent parmi l'ensemble des salariés à temps partiel. De fait, cette position d'extériorité que permet le travail aux extrémités de la journée ou de la semaine n'est pas la simple réponse à des contraintes temporelles mais implique aussi une mise à distance de la part des salariés d'un travail jugé disqualifiant.

À l'inverse, d'autres salariés appréhendent le travail dominical comme un moyen de s'insérer professionnellement. Des travaux ont montré que la disponibilité temporelle des employés de la grande distribution est une condition posée par l'encadrement, notamment pour accéder aux promotions (passer chef de caisse par exemple) ou pour, tout simplement, avoir un meilleur emploi du temps sur la durée (FACHE, WAELLI, 2013). Les horaires atypiques de travail constituent, pour ces salariés, une manière de s'investir dans l'entreprise. Deux des magasins dont nous avons analysé l'ensemble des accords entre 2007 et 2016 ouvrent régulièrement jusqu'à 22 h 30 ou minuit le soir : en plus des majorations classiques, l'un des enjeux revendicatifs qui apparaît à plusieurs reprises est l'obtention pour les salariés responsables de la fermeture des magasins d'une prime et, surtout, d'une promotion vers un poste de maîtrise ou de cadre.

Sans forcément qu'elle soit formalisée, la reconnaissance de la disponibilité temporelle des salariés s'inscrit aussi dans les relations quotidiennes avec la hiérarchie. Les propos de Mélanie, employée de 40 ans dans une grande enseigne parisienne, décrit ainsi sa position :

« Bien sûr que sur le papier, c'est écrit : faut être volontaire. Mais en fait, on sait tous que c'est compliqué dans la réalité. Quand ton responsable il vient te voir, pour te dire "j'ai absolument besoin de toi dimanche prochain", tu fais quoi toi ? Bah moi, en général je dis pas non. Bon si c'est trop répétitif, si j'ai vraiment prévu quelque chose ce jour-là, j'essaie de négocier, mais sinon, je dis oui et puis ensuite, si j'ai un pépin un jour, je pourrais lui demander de changer mes horaires. Si on dit non tout le temps, bah, ce sera compliqué pour la suite. »

(Mélanie, 40 ans, employée de vente, 21 mars 2015)

Que ce soit pour avoir une promotion formelle ou bénéficier d'arrangements informels, les horaires atypiques sont investis par certains salariés qui répondent ainsi aux exigences des directions des magasins ouverts sur des plages horaires étendues.

## Une reconnaissance incertaine et dépendante du contexte de l'établissement

La valorisation salariale associée au travail dominical et nocturne s'appuie sur la signature d'un accord d'entreprise, ce qui la rend dépendante d'un contexte local variable d'une enseigne à l'autre. Par ailleurs, selon le type de dérogation au repos dominical à laquelle l'établissement choisit de se référer, le prix du dimanche travaillé comme les modalités d'organisation du travail changent. Par exemple, les « dimanches du maire<sup>13</sup> », limités à douze par an, sont majorés au minimum à 100 % du salaire horaire et incluent un repos compensateur équivalent en temps. À l'inverse, dans les zones spéciales telles que les zones touristiques (internationales) ou commerciales définies par la loi Macron, aucune règle ne définit ni le nombre de dimanches travaillés ni le niveau de rémunération : tout est soumis à la conclusion d'un accord. Si, en 2016 à Paris, les majorations étaient en moyenne à un niveau de 100 %, il existe toutefois une diversité des règles relatives au travail dominical et des contreparties associées (encadré 3).

La panoplie des négociations est donc très large. Cependant, la réalité est encore plus diverse quand on s'intéresse non plus seulement aux accords négociés récemment, mais aux pratiques effectives d'entreprises qui ouvrent parfois le dimanche sans avoir signé d'accord spécifique : ainsi, nous avons rencontré des salariés dont la « compensation » pour travailler après 21 heures était de pouvoir choisir leurs jours de travail, ou d'autres qui travaillent tous les week-ends (dimanches compris) sans avoir la moindre majoration salariale. C'est d'ailleurs aussi le cas dans d'autres secteurs comme l'hôtellerie-restauration dans lesquels les horaires nocturnes et dominicaux sont très courants. Il est justement possible que la généralisation du travail dominical dans le commerce s'accompagne de sa banalisation en horaire « typique ». Plus soumis à des règles d'usage et de valorisation exceptionnelles, le dimanche pourrait alors devenir « un deuxième samedi » (Delphine, 32 ans, salariée du commerce), à savoir un jour de travail intense du fait de la forte fréquentation des clients mais sans majoration spécifique. C'est en tout cas l'une des craintes exprimées par quatre salariés du secteur qui s'estimaient satisfaits sur les majorations actuelles mais inquiets de leur possible remise en cause à l'avenir.

---

13. Il s'agit de l'une des nombreuses dérogations possibles au repos dominical autorisées dans le secteur du commerce (articles L. 3132-26[-1] et L. 3132-27[-1] du Code du travail) : sur décision du maire, après avis du conseil municipal, les commerces de détail qui ont habituellement le dimanche comme jour de repos peuvent ouvrir douze dimanches par an. La liste de ces dimanches est établie l'année précédente et l'ouverture dominicale n'est pas soumise à un accord d'entreprise mais respecte des règles de compensations plus strictes que les autres types de dérogations comme celles sur critères géographiques par exemple.

ENCADRÉ 3

**Quelques exemples de la diversité des règles et des contreparties associées au travail dominical dans les accords Macron**

**Plafonnement des dimanches travaillés par an et par salarié**

Ex : plafond de 26 dimanches travaillés par an ; pour la plupart des autres accords signés : pas de plafond.

**Évolution des majorations de salaires selon le nombre de dimanches travaillés**

Ex : 100 % pour les 15 premiers dimanches et 50 % pour les suivants ; majorations uniformes pour tous les dimanches.

**Niveau des majorations salariales**

Ex : 200 % de majoration pour les 12 premiers dimanches puis 100 % pour les 40 suivants ; pas de majoration du salaire, mais prime accordée aux salariés travaillant le dimanche.

**Présence ou non des repos compensateurs**

Ex : repos compensateur pour chaque dimanche à prendre dans la semaine qui suit ; repos compensateur pour les seuls 5 premiers dimanches ; pas de repos compensateur.

**Dédommagements divers**

Ex : frais de garde d'enfants ; frais de taxis pris en charge pour le soir ; prêt à taux préférentiel en vue de l'achat d'un deux-roues ou d'une voiture ; sandwich pour le travail en « soirée ».

**Vérification du « volontariat » des salariés**

Ex : réaffirmation du volontariat toutes les semaines ; volontariat réversible tous les 3 mois ; volontariat considéré comme acquis avec la signature du contrat de travail.

## **Le risque de division des employés**

À ce premier type de différenciation selon les enseignes, s'ajoute celle qui, au sein d'une même entreprise, divise les salariés. En effet, l'organisation temporelle proposée par les accords Macron repose sur une segmentation des travailleurs à l'intérieur des établissements.

Il y a tout d'abord les « week-endistes » ou les « fins de semaines » qui sont employés à temps partiel. Ne travaillant jamais la semaine, ils sont parfois considérés comme relativement séparés des autres salariés :

« Ah tu veux parler des fins de semaine ? Oui, ils ont embauché, ça a même fait exploser les temps partiels. Le problème, c'est qu'ils ne sont pas formés et qu'ils travaillent au moment où il y a le plus de clients, et nous, les anciens, on est pas là ou sinon très occupés, donc c'est dur pour eux d'apprendre. Ils en peuvent plus assez rapidement, donc y'a un fort *turn-over*. »

(Fabienne, 52 ans, employée de vente, entretien du 1<sup>er</sup> décembre 2015)

La différenciation entre les salariés porte ici non seulement sur le type d'horaires travaillés mais aussi sur la possibilité de faire partie du collectif des salariés (« nous ») et d'avoir par exemple accès à la formation nécessaire pour faire son travail. Alors qu'elle est structurante dans la grande distribution depuis longtemps déjà (BERNARD, CHAPPAZ, 2007 ; RIEUCAU, SALOGNON, 2013), la segmentation du personnel entre les employés stables d'un côté et les étudiants au *turnover* élevé de l'autre se trouve ainsi renforcée.

Au-delà de cette catégorie nouvelle de salariés dédiée au week-end, la différenciation interne des salariés se fait aussi par le recours au « volontariat » qui implique que chaque salarié négocie et définisse individuellement ses pratiques temporelles atypiques.

« Le volontariat... Bien sûr que certains salariés vont être volontaires s'ils peuvent augmenter leur salaire en travaillant ce jour-là. S'ils travaillent plusieurs dimanches, ils peuvent toucher 150-200 euros de plus à la fin du mois, c'est pas rien chez nous, avec nos grilles. Mais dans ce cas, celui qui ne peut pas travailler le dimanche, il fait quoi, il reste au Smic ? »

(Lisa, 44 ans, employée de vente, entretien du 10 octobre 2016)

Comme les autres formes d'individualisation du rapport salarial – rémunération, évolution de carrières, etc. –, cette individualisation des horaires de travail à travers la mise en avant du « volontariat » renforce les inégalités potentielles en termes de salaire mais aussi de positions dans l'entreprise. En effet, la valorisation de certains salariés à travers les horaires atypiques a comme corollaire de laisser les salariés en horaires classiques dans une situation d'emploi jugé non qualifié où les conditions de rémunération et de travail sont peu favorables. Se qualifier grâce à ces pratiques temporelles maintient par conséquent ceux qui n'y ont pas recours dans une situation d'emploi inférieure.

Certaines catégories de salariés vont alors être placées dans des conditions de travail différentes, parfois vues comme concurrentes. Aline, 36 ans, salariée d'une grande enseigne, raconte (entretien du 23 janvier 2015) :

« Ça fait bien longtemps que ça marche comme ça. Ils prennent des étudiantes, et de très jeunes salariés qui sont là que pour un temps et ils leur font faire le travail à des heures tardives, le week-end... Puis après, ils viennent nous voir et ils disent : "Vous voyez, cette fille-là ou ce gars là-bas, ils veulent bien le faire ! Ça leur pose pas de problème et ça les arrange même d'avoir des horaires décalés." Et ils sous-entendent que c'est nous qui posons des problèmes où y'en a pas. »

Ici, deux catégories de salariés sont comparées et mises en concurrence afin de faire accepter à tous le travail le dimanche. La négociation à l'échelle individuelle devient un moyen de pression qui joue contre la qualification de l'ensemble des employés et nivelle les conditions de travail par le bas.



Les horaires de travail étendus au week-end n'ont rien de nouveau – ils sont même aussi anciens que le salariat – tout comme ils ne concernent pas uniquement les emplois considérés comme non qualifiés. Cependant, dans un secteur, le commerce, qui concentre une part importante d'emplois de ce type, ces pratiques ont pris une ampleur croissante ces dernières décennies et ont constitué un enjeu durable de négociations et de conflit, en particulier à Paris. La loi Macron a permis à certaines grandes enseignes de généraliser le travail dominical en échange de majorations salariales qui ont fourni d'autres logiques de hiérarchisation que le modèle de la qualification traditionnelle fondée sur le contenu des métiers et la division du travail.

En ce sens, deux conceptions de la qualification des emplois sont donc présentes dans ce secteur. La première repose sur un ensemble de savoirs et de savoir-faire des vendeurs spécialisés. Elle a été mise en avant par ceux qui se retrouvent le moins dans les nouvelles injonctions temporelles et qui aspirent à voir leurs savoirs et leurs expériences reconnus à la fois dans leur rémunération et dans leur statut d'emploi. La seconde défend la souplesse temporelle comme une qualité valorisable pour travailler dans le commerce dans un contexte d'horaires d'ouverture étendus. Celle-ci acte dans une certaine mesure le caractère non qualifié des emplois du commerce mais offre une logique de qualification par les majorations salariales. Or cette deuxième conception a pris de l'ampleur ces dernières années. Une telle dynamique bouleverse les rapports de forces au sein des entreprises car les salariés permanents, qui travaillent la semaine, voient leur pouvoir de négociation affaibli.

Ainsi, l'extension du travail dominical permise par les accords Macron renforce la différenciation et la concurrence entre les salariés puisque les temporalités travaillées se négocient à l'échelle individuelle, au détriment des droits collectifs associés au rapport salarial. La régulation des horaires atypiques dans le commerce s'appuie sur des mécanismes marchands ; l'emploi est valorisé principalement par des majorations salariales, si bien qu'au sein des employés du commerce, la frontière entre postes qualifiés et non qualifiés devient plus poreuse. Sélective, cette forme de qualification par la disponibilité temporelle est aussi fragile car la généralisation des horaires atypiques peut à terme entraîner la disparition des compensations associées qui dépendent aujourd'hui des configurations locales négociées dans les entreprises.

Pour prendre plus finement la mesure des conséquences ambivalentes du travail dominical sur la qualification des emplois, il serait alors nécessaire de poursuivre les comparaisons entre les secteurs qui concentrent une part importante d'emplois non qualifiés, en particulier dans les secteurs tels que les services à la personne et l'hôtellerie, où les pratiques temporelles atypiques sont plus anciennes.

## BIBLIOGRAPHIE

- ALALUF M. (1986), *Le Temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles.
- ALGAVA É., VINCK L. (2015), « L'organisation du temps de travail. Enquêtes *Conditions de travail* », *Synthèse. Stat'*, n° 12, Dares.
- BEAU A.-S. (2004), *Un siècle d'emplois précaires*, Paris, Payot.
- BECK R. (1997), *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, Éditions ouvrières.
- BERNARD S., CHAPPAZ F. (2007), « Hétérogénéité de l'emploi et compromis temporel : les emplois étudiants », in Vatin F. (dir.), *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, pp. 261-278.
- BESSIÈRE S. (dir.), ANDRIEUX V., BOURDEAUX C., LE FAUCHEUR S., ROUSSET A., SEGRETO R., TRINQUIER B. (2016), « La situation du commerce en 2015. Rapport établi pour la Commission des Comptes commerciaux de la Nation », *Documents de travail*, n° E2016/03, Insee.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2002), « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 92, pp. 43-55.
- BOULIN J.-Y., LESNARD L. (2016), « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête *Emploi du temps* », *Économie et statistique*, n° 486-487, pp. 149-182.
- BOULIN J.-Y., LESNARD L. (2017), *Les Batailles du dimanche. L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales*, Paris, Presses universitaires de France.
- BURNOD G., CHENU A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.
- CHABAULT V. (2010), *La Fnac, entre commerce et culture. Parcours d'entreprise, parcours d'employés*, Paris, Presses universitaires de France.
- CHARDON O. (2002), « La qualification des employés », *Documents de travail*, n° FO202, Insee.
- CHENU A. (2005), *Sociologie des employés*, Paris, La Découverte.
- CHOQUET J. (2012), « Urgence et activité débordée dans le grand commerce », *La Nouvelle Revue du travail* [en ligne], n° 1 : <http://journals.openedition.org/nrt/214>, consulté le 28 janvier 2019.
- DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT) (2017), *La Négociation collective en 2016*, Paris, Ministère du Travail, Dares, DGT, coll. « Bilans et rapports ».
- DEVETTER F.-X. (2001), *L'Économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause*, Thèse en économie des ressources humaines, Université Lille 1.
- DEVETTER F.-X. (2002a), « La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction », *Travail et Emploi*, n° 92, pp. 57-69.

- DEVETTER F.-X. (2002b), « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? », *Formation emploi*, n° 78, pp. 53-67.
- DUBOIS P. (1982), « Qualification et salaire dans l'habillement : approche monographique », *Économie et statistique*, n° 140, pp. 3-13.
- FACHE P., WAELLI M. (2013), « La régulation de l'emploi dans les hypermarchés français. Stratégies de mobilisations de la main-d'œuvre et rapport à l'activité aux caisses », *Travail et Emploi*, n° 136, pp. 35-47.
- FREYSSINET M. (1978), « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? », in Commissariat général du plan, *La Qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, Paris, La Documentation française, pp. 67-80.
- FREYSSINET J. (1997), *Le Temps de travail en miettes. Vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Les Éditions de l'Atelier.
- FRIEDMANN G. (1950), *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M. (2004), « Les conditions de travail des employés non qualifiés », in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le Travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, pp. 182-196.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M. (2009), « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Économies et sociétés*, série « Socio-économie du travail », n° 30, pp. 57-86.
- GAFSI I., L'HORTY Y., MIHOUBI F. (2004), « Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ? », in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le Travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, pp. 120-137.
- GEORGES N., MÉDA D., TRANCART D. (2009), « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, pp. 55-78.
- JOBERT A. (2000), *Les Espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.
- JOBERT A., TALLARD M. (2001), « Les débats sur la qualification dans les négociations collectives, 1950-1970 », *Éducation permanente*, n° 149, pp. 113-134.
- LESNARD F., SAINT-POL (DE) T. (2009), « Organisation du travail dans la semaine des individus et couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Économie et statistique*, n° 414, pp. 53-74.
- LICHTENBERGER Y., PARADEISE C. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, pp. 33-48.
- MARUANI M., NICOLE C. (1988), *Au carrefour de la flexibilité. Conditions d'emploi et politiques de gestion de la main-d'œuvre dans le commerce*, Rapport, Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles (Cnam), Aïresse.



- MARUANI M. (1989), « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 1, pp. 31-39.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, Presses universitaires de France.
- NAVILLE P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière.
- RAY J.-E. (2015), *Droit du travail, droit vivant 2016*, 24<sup>e</sup> éd., Paris, Wolters Kluwer France.
- RIEUCAU G., SALOGNON M. (2013), « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *Revue de l'Ires*, n° 76, pp. 45-69.
- ROLLE P., TRIPIER P. (1978), « Valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail », in Groupe lyonnais de sociologie industrielle, Groupe de sociologie du travail, Centre de recherches en sciences sociales du travail, *La Division du travail*, Colloque de Dourdan, 9 au 11 mars 1977, Paris, Galilée, pp. 125-135.
- ROSE J. (2004), « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le Travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, pp. 227-241.
- SAUTORY O., ZILLONIZ S. (2015), « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Économie et statistique*, n° 478-479-480, pp. 155-188.
- THOEMMES J. (2000), *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Presses universitaires de France.
- ZARIFIAN P. (2001), *Le Modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Paris, Éditions Liaisons.



